Niveau(x) d'enseignement : 1 Numéro EDUQ : 9370157
Centre d'intérêt : 320

Faire l'école aujourd'hui et demain : un défi de maître : renouvellement et valorisation de la profession. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Direction générale de la formation et des qualifications, c1992.
21 p. ; 28 cm. -- (Notre force d'avenir : l'éducation)

Code : 9293-0476; 69-2024. Bibliogr. : p. 20-21.

ISBN 2-550-23467-7

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Ministère de l'éducation. Direction générale de la formation et des qualifications

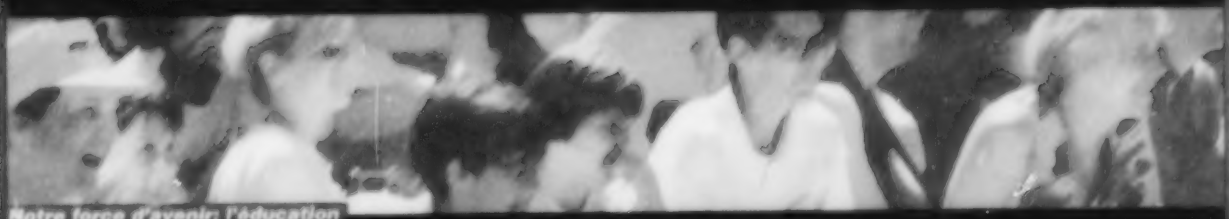
---

Descripteur(s) : Enseignant • Statut de l'enseignant • Rôle de l'enseignant • Politique gouvernementale • Renouvellement pédagogique • Formation des enseignants • Plan de développement • Primaire (Ordre d'enseignement) • Secondaire (Ordre d'enseignement)

Voies d'action que le MEQ entend mettre en oeuvre pour renouveler et valoriser la profession d'enseignant. Ce renouvellement passe par la reconnaissance du fait que l'acte d'enseigner est un acte professionnel et impose une mise à jour et une modernisation des différentes composantes de la profession. Les voies d'action proposées sont présentées autour des trois axes suivants : l'exercice autonome et responsable de la profession, la formation à la profession, l'entrée et le cheminement dans la profession.

Type de document :

Faire l'école aujourd'hui et demain: un défi de maître



Notre force d'avenir: l'éducation

Renouvellement et valorisation de la profession

Québec

9370157

Faire l'école aujourd'hui et demain: un défi de maître

Renouvellement et valorisation de la profession

Direction générale de la formation
et des qualifications

Aux enseignants et aux enseignantes,
Aux autres partenaires des réseaux scolaire et universitaire,

Dans la foulée du document «Chacun ses devoirs», et en guise de contribution directe à sa mise en oeuvre, il m'est agréable de vous informer maintenant des voies d'action que je souhaite voir se réaliser en matière de renouvellement et de valorisation de la profession d'enseignant et d'enseignante.

Les pages qui suivent ont pour but d'appuyer le fait que «Faire l'école aujourd'hui et demain» représente un «défi de maître», qui exige une solide formation et une véritable gestion de la profession.

On ne le répétera jamais assez, les enseignants et les enseignantes sont les premiers artisans de la réussite éducative des enfants et des adolescents qui leur sont confiés. Aussi était-il nécessaire que notre réflexion et nos actions portent sur le renouvellement et la valorisation de leur profession.

Les voies d'action présentées ici prennent toutes leurs assises dans les nombreux écrits remis au Ministre au cours des dernières années par l'un ou l'autre des partenaires, et plus particulièrement dans le Rapport annuel 1990-1991 du Conseil supérieur de l'éducation et dans les documents publiés par la Centrale de l'enseignement du Québec, à l'automne 1991.

C'est à dessein que les voies d'action proposées prennent le plus souvent l'allure d'un thème de travail, car c'est dans un véritable partenariat qu'elles devront être élaborées, réalisées et évaluées, le Ministère y jouant davantage un rôle de catalyseur.

J'invite donc tous les partenaires, particulièrement les enseignants et les enseignantes, à faire leurs le contenu du présent document et à se préparer à participer activement aux divers chantiers de travail qui seront mis en place au cours de la présente année.

Michel Pagé
Ministre de l'Éducation

TABLE DES MATIÈRES

1. L'URGENCE ET LA NÉCESSITÉ D'AGIR 5

- Une société et un système scolaire en évolution 5
- Renouveler la profession: une nécessité 5
- Agir promptement et à bon escient 6

2. L'EXERCICE AUTONOME ET RESPONSABLE DE LA PROFESSION 7

- Enseigner: un acte professionnel 7
- Enseigner: des droits et des devoirs 8
- Exercer un *leadership* participatif 8

Voies d'action

. Réaménager la tâche éducative 9
. Participer aux enjeux locaux 10
. Mettre en place le Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant . 10
. Participer au développement pédagogique 10

3. LA FORMATION À LA PROFESSION 11

- Renouveler et valoriser la profession par une solide formation 11

Voies d'action

. Réviser les exigences de la formation initiale 12
. Mettre en place le Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement 12
. Réviser les exigences de la titularisation 13
. Adapter la formation continue 13
. Évaluer les enseignants en vue de leur développement professionnel 14

4. L'ENTRÉE ET LE CHEMINEMENT DANS LA PROFESSION 14

- Donner un avenir à la profession 14

Voies d'action

. Connaître mieux la situation de l'emploi en éducation 15
. Accueillir et accompagner le nouveau personnel enseignant 15
. Améliorer le cheminement de carrière 16
. Résoudre les difficultés de cheminement dans la carrière 16
. Promouvoir la profession 17
. Reconnaître l'excellence 17

CONCLUSION 19

Pour réaliser les voies d'action: 19

. Le partenariat 19
. L'engagement de tous les partenaires 19
. La volonté de gérer la carrière enseignante 19

BIBLIOGRAPHIE 20

1. L'URGENCE ET LA NÉCESSITÉ D'AGIR

Une société et un système scolaire en évolution

La société et la famille québécoises ont connu de profondes mutations au cours des quinze dernières années. Celles-ci ont eu des effets directs et importants sur l'ensemble du système scolaire. Les programmes d'études ont été révisés en profondeur, la grille-matière a été enrichie de nouveaux cours obligatoires, les règles d'évaluation et de sanction sont devenues plus exigeantes. L'intégration des élèves handicapés s'effectue progressivement et un nombre croissant d'adultes retournent aux études. De plus, la formation professionnelle a rehaussé ses normes de qualité et s'adapte davantage aux attentes du milieu de travail. Les conditions de vie des élèves sont de plus en plus complexes et diversifiées: pluri-ethnicité, famille éclatée ou monoparentale, accroissement de la pauvreté et du chômage, etc.

Toutes ces nouvelles réalités ne sont pas sans entrainer des conséquences importantes sur les diverses composantes de la profession et accroissent les exigences psychopédagogiques de la tâche. De plus en plus, on s'interroge régulièrement sur la performance du système éducatif, et au premier chef sur le personnel enseignant. Qu'il suffise d'observer la mobilisation de la société québécoise autour du thème de la réussite éducative.

Le Conseil supérieur de l'éducation rappelle à propos, dans son dernier rapport annuel, que la recherche de la qualité «est devenue une sorte de courant de fond qui traverse l'ensemble de la vie en société [...] et que la recherche de la qualité de l'éducation participe à ce courant de fond[1]». C'est justement à l'atteinte de cette qualité que nous convie le Plan d'action du ministre sur la réussite éducative qui sollicite au premier chef, la contribution professionnelle de chaque enseignant et enseignante.

Renouveler la profession: une nécessité

Parallèlement à tous ces changements sociaux et aux nouveaux défis éducatifs, on s'est surtout employé à adapter les structures, les encadrements administratifs et pédagogiques, les règles budgétaires, les conventions collectives de travail, les lois et les règlements, mais le renouvellement effectif de la profession se faisait attendre. On peut cependant affirmer aisément qu'au cours des dix dernières années, les mentalités et les esprits se sont préparés aux changements qu'il convient maintenant de réaliser. D'ailleurs, selon le Conseil supérieur de l'éducation, «le temps est aujourd'hui propice à un renouvellement du contrat social entre le corps enseignant et la société[2]». Ce renouvellement passe d'abord par la reconnaissance du fait que l'acte d'enseigner est un acte professionnel et impose une mise à jour ainsi que la modernisation des différentes composantes de la profession.

---

1. Conseil supérieur de l'éducation. *Rapport annuel 1990-1991. La profession enseignante: vers un renouvellement du contrat social*. 1991.
2. *Ibid.*

Les critiques, les consensus et les recommandations ne manquent certes pas dans ce dossier. Dès 1979, avec la publication du rapport du Comité d'étude sur la formation et le perfectionnement des enseignants, puis en 1988, avec les interventions de la Fédération des commissions scolaires du Québec et à l'automne 1991, avec la publication du Rapport annuel du Conseil supérieur de l'éducation et de deux documents de la Centrale de l'enseignement du Québec sur la condition du personnel enseignant et sur la réussite scolaire, nombreuses et pertinentes ont été les interventions des différents partenaires, qui ont porté sur les composantes de de la profession d'enseignant et d'enseignante. Le temps n'est donc plus tellement à la recherche, aux études ou à la tenue de consultations sur les assises d'un renouvellement global de la profession, mais plutôt à la désignation des convergences et à l'établissement de voies d'action susceptibles de rallier l'adhésion de tous les partenaires. C'est avec impatience qu'on attend le renouveau.

Agir promptement et à bon escient

Aux attentes des partenaires s'ajoutent d'autres raisons majeures d'agir sans plus tarder. Il faut d'abord profiter pleinement du «moment propice» dont parle le Conseil supérieur de l'éducation en tenant compte du fait que le Québec est sur le point d'entrer dans une période de renouvellement massif de son personnel enseignant (environ 50 p. 100 d'ici les quinze prochaines années). Cette situation d'emploi ajoutée à l'évolution constante des contextes social et scolaire et la recherche d'une plus grande qualité dans les apprentissages, viennent renforcer la nécessité d'intensifier le renouvellement de la profession.

Agir promptement et à bon escient permettra aussi d'atteindre un autre objectif: améliorer la motivation et la mobilisation des enseignants et des enseignantes par la valorisation et la reconnaissance de leur profession. Ce dernier objectif est d'autant plus important qu'il constitue une des conditions préalables à l'amélioration de la réussite éducative.

En s'attachant ainsi à renouveler la profession d'enseignant et d'enseignante, le Québec s'inscrit dans un mouvement mondial. Les provinces canadiennes, les États-Unis et les pays de l'OCDE ont déjà mis en place des mesures visant notamment à améliorer la formation du personnel enseignant et les conditions de pratique de la profession.

FAIRE L'ÉCOLE AUJOURD'HUI ET DEMAIN, VOILÀ UN DÉFI DE MAÎTRE qui exige que la profession d'enseignant se renouvelle, qu'on la valorise et qu'on la reconnaisse davantage. Les voies d'action proposées sont présentées autour des trois axes suivants:

- l'exercice autonome et responsable de la profession;
- la formation à la profession;
- l'entrée et le cheminement dans la profession.

2. L'EXERCICE AUTONOME ET RESPONSABLE DE LA PROFESSION

L'importance et la nécessité d'une mobilisation en vue du renouvellement de la profession commandent d'abord d'en rappeler certaines assises.

Enseigner: un acte professionnel

L'enseignement est un acte professionnel. Cette assertion ne doit plus faire l'objet de doute ni au sein de la profession elle-même, ni chez les différents partenaires du milieu scolaire, ni dans la société en général.

Enseigner représente un acte professionnel qui en a toutes les caractéristiques, en raison de sa nature et de son exercice mêmes. Le Conseil supérieur de l'éducation le souligne avec beaucoup d'à-propos dans son Rapport annuel de 1990-1991 quand il décrit l'enseignement comme un acte réflexif débouchant sur la créativité, un acte qui s'apparente à une «sorte de recherche» dans l'action, un acte qui exige que la pratique de l'enseignement «doit inclure en son coeur même, la transformation de l'expérience en savoir[1]». De plus, l'acte d'enseigner est interactif en ce sens qu'il a pour objet l'échange, le rapport entre personnes humaines responsables, le développement de l'autre (l'enfant, l'adolescent, l'adulte). C'est aussi un acte complexe qui «comprend des tâches très diversifiées [...], qui requiert un éventail de compétences et de qualités personnelles [...], cette complexité apparaît plus grande aujourd'hui qu'auparavant[2]».

Enfin, l'acte d'enseignement peut être qualifié de professionnel en raison de son caractère de service public, des exigences éthiques qui lui sont propres et de la marge de manoeuvre qui le caractérise.

«Reconnaître le caractère réflexif, interactif, complexe et professionnel de cet acte qui vise les apprentissages et le développement des personnes, c'est reconnaître du même coup son caractère distinct. La reconnaissance de ce qu'est l'acte d'enseigner nous situe au coeur même de la profession. Mais encore faut-il que la pratique quotidienne de l'enseignement s'y harmonise[3] »

Une harmonisation qui ne va pas toujours de soi. Les plus récentes études font ressortir qu'un bon nombre d'enseignants et d'enseignantes en viennent au fil des années à considérer leur tâche comme trop hermétique, sans variété, répétitive, souvent morcelée, compartimentée et composée d'éléments de nature plus ou moins professionnelle. En outre, l'exercice de la profession est fortement marqué par l'isolement et par l'absence de rapports humains significatifs dans les relations avec les élèves et les collègues. «L'organisation actuelle du travail (dans les écoles) est vingt ans en arrière des modèles les plus efficaces, [...] la complexité

1. Conseil supérieur de l'éducation, *Rapport annuel 1990-1991*.
2. *Ibid.*
3. *Ibid.*

des problèmes et des défis appelle une mise en commun des compétences, un travail d'équipe responsable.[1]...»

Une tâche complexe, des sources de connaissances multiples, une population scolaire de plus en plus diversifiée, particulièrement dans les milieux urbains, ne constituent que quelques-unes des réalités relativement nouvelles qui devraient inciter au travail d'équipe, à la reconnaissance de l'expertise et de la compétence des collègues et des autres catégories de personnels.

Enseigner: des droits et des devoirs

Enseigner est un acte professionnel qui présente également les caractéristiques légales de l'acte professionnel, puisque la Loi sur l'instruction publique lui réserve une place explicite en précisant les droits et les devoirs dévolus à l'enseignant ou à l'enseignante, droits et devoirs qui font appel à un exercice professionnel. D'un côté, les droits se rapportent d'abord à l'autonomie dans les modalités d'intervention pédagogique et dans le choix des instruments d'évaluation des élèves, et ensuite à l'engagement individuel ou collectif dans l'élaboration du projet éducatif, dans la participation au conseil d'orientation et à divers comités, notamment le Comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Par ailleurs, les ententes collectives de travail prévoient une consultation des enseignants et des enseignantes sur des questions pédagogiques par l'entremise de comités mis sur pied par la commission scolaire et l'école.

Mais, comme cela se doit dans tout acte professionnel, celui d'enseigner comporte aussi des responsabilités qui viennent à leur tour donner encore plus de densité à ce caractère professionnel: une responsabilité à l'égard de la formation des enfants qui lui sont confiés, une responsabilité à l'égard des collègues et des parents dans le cadre du projet éducatif de l'école.

Compte tenu de ce qui précède, on comprend facilement que le gouvernement, par la voie du ministre de l'Éducation, ait voulu lui-même sanctionner la formation et l'entrée en fonction de tels professionnels. À cet égard, le Conseil supérieur de l'éducation a raison de rappeler que le renouvellement de la profession passe pour beaucoup par un renouvellement du «contrat social» entre la société et cette même profession.

Exercer un *leadership* participatif

Si l'acte d'enseigner a besoin d'être réaménagé, il a également besoin de s'exercer dans un contexte qui favorise une véritable autonomie professionnelle qui n'est cependant pas totalement absente dans l'exercice actuel de la profession. Au contraire, il est suffisamment démontré que «...les principales sources de très grande satisfaction renvoient à des éléments qui ont lieu entre les quatre murs de

---

1. *La réussite éducative de chaque élève: une responsabilité partagée*. Communication de M. Robert Bisaillon, président du Conseil supérieur de l'éducation à la rencontre sur la réussite scolaire. Janvier 1992.

la classe[1]», soit les matières enseignées, les rapports avec les élèves et la préparation des cours.

Mais, il faut y regarder de plus près. Une majorité d'enseignants et d'enseignantes estiment qu'ils sont peu ou pas consultés. Ils déplorent également de ne pas être suffisamment invités à prendre part aux orientations et aux décisions qui les touchent directement dans l'un ou l'autre aspect de l'exercice de leur profession: choix des méthodes d'enseignement, des manuels scolaires et du matériel didactique, élaboration des politiques et des instruments d'évaluation des apprentissages, détermination de leurs besoins de perfectionnement. Une telle situation les amène à se sentir dévalorisés et peu reconnus dans leur compétence.

«Pour que l'école réussisse, il faudra que les enseignants et les enseignantes se sentent écoutés, valorisés[2]». Ils se disent prêts à exercer un *leadership* davantage marqué par la collégialité et à contribuer de façon significative au projet éducatif de l'école.

Réaménager la tâche éducative

Dans cette double perspective d'une réflexion sur l'acte d'enseigner et d'une plus grande place faite à l'autonomie professionnelle, une première voie d'action s'impose:

- ***Réaménager la tâche éducative en vue d'une plus grande diversification des activités professionnelles, de l'instauration d'un véritable travail d'équipe et d'une plus grande responsabilisation faisant appel à une participation significative aux orientations et aux décisions concernant l'exercice de la profession.***

La réalisation d'un tel objectif exige que les partenaires s'entendent sur une définition de la tâche qui favorise et facilite à la fois la diversification de l'activité professionnelle qui peut prendre diverses formes (enseignement, animation, supervision pédagogique, recherche, encadrement d'étudiants-stagiaires, etc.), le travail d'équipe, la concertation et la coopération. «En l'absence de collectif fort, l'enseignant est sans cesse renvoyé à lui seul[3]». Cette absence de collectifs (équipes d'enseignants et d'enseignantes) par cycle, par classe ou par matière serait due à l'isolement tributaire de l'absence de structures et de moyens pour favoriser l'échange d'idées, d'où la nécessité de revoir non seulement la tâche, mais aussi l'organisation du travail. Les résultats des travaux du comité de travail mis sur pied lors de la dernière négociation des ententes collectives de travail, contribueront concrètement à mieux atteindre l'objectif visé.

---

1. Centrale de l'enseignement du Québec. *Vieillissement et condition enseignante*. 1991.
2. Allocution de M^me^ Lorraine Pagé, présidente de la Centrale de l'enseignement du Québec, à la rencontre sur la réussite scolaire. Janvier 1992.
3. Centrale de l'enseignement du Québec. *Organisation du travail*. 1991.

Participer aux enjeux locaux

«Au primaire et au secondaire, l'autonomie et la liberté se limitent à l'acte pédagogique exercé à l'intérieur de la salle de cours [...] en dehors de cette salle, la couleur change: pouvoir et autonomie sont minimes voire inexistants[1].» Ce jugement porté par les enseignants et les enseignantes eux-mêmes est sévère.

- ***Aussi, les administrateurs et administratrices scolaires et les directeurs et directrices d'école sont-ils invités à privilégier davantage une gestion participative soit à l'intérieur des mécanismes existants (conseil d'orientation, syndicat, etc.), soit au sein d'autres structures à inventer et qui répondront mieux et davantage aux réalités locales.***

«Une telle participation contribuera nettement à faire la différence entre le statut d'exécutant et celui de partenaire professionnel[2].»

Mettre en place le Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant

Au plan national, les enjeux ne sont pas moins nombreux et la participation des enseignants et des enseignantes s'avère également importante.

- ***Aussi, le ministre a-t-il retenu, pour actualiser cette participation, de mettre en place, dans les plus brefs délais, le Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant.***

Ces derniers seront représentés de façon significative, au sein du comité. Sous réserve de la compétence accordée au Conseil supérieur de l'éducation, il aura comme mandat de conseiller le ministre sur toute question liée à la formation du personnel enseignant.

Avec le Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement dont il sera question plus loin, ce comité est appelé à devenir un important mécanisme de participation et de responsabilisation. Les enseignants et les enseignantes y trouveront une tribune privilégiée pour apporter une contribution éclairée au développement de leur profession.

Participer au développement pédagogique

Sur un autre plan, celui de l'élaboration de politiques et de programmes pédagogiques, le ministère de l'Éducation fait déjà appel, selon diverses formules, à la participation et à la contribution des enseignants et des enseignantes. À titre d'exemple, mentionnons l'élaboration de programmes d'études et de guides pédagogiques, la préparation d'examens, l'évaluation des manuels scolaires et la tenue d'activités de perfectionnement. Ce type de participation se fait le plus souvent par l'entremise des associations professionnelles d'enseignants et d'enseignantes.

---

1. Centrale de l'enseignement du Québec. *Organisation du travail*. 1991.
2. Conseil supérieur de l'éducation. *Rapport annuel 1990-1991*.

- ***Il y a lieu d'examiner aux niveaux régional et provincial, les moyens d'accentuer la participation des enseignants et des enseignantes aux travaux de développement pédagogique du Ministère et surtout de la rendre davantage visible.***

Il faut souligner l'importance de la présence des associations professionnelles et des centrales syndicales dans le peloton de tête du «*leadership* pédagogique» au Québec. Aussi y a-t-il lieu de profiter de la présente réflexion pour inciter le personnel enseignant à s'engager davantage dans les diverses associations professionnelles touchant les différentes disciplines d'enseignement et dans les organisations et comités pédagogiques mis sur pied par les organismes syndicaux. Enseignants et enseignantes trouveront là de nombreuses occasions de participer davantage au développement et à la mise à jour des contenus et des méthodes pédagogiques utilisées quotidiennement dans les classes.

3. LA FORMATION À LA PROFESSION

Renouveler et valoriser la profession par une solide formation

De façon générale, on s'entend pour dire que la formation initiale actuellement donnée au personnel enseignant n'est plus adéquate. Les lacunes les plus importantes sont déjà bien déterminées et les pistes de solution suffisamment connues: plus de rigueur dans les critères d'admission à la formation, un meilleur équilibre entre les formations psychopédagogique et disciplinaire, un meilleur encadrement et un accroissement du temps accordés aux stages de formation pratique, une meilleure intégration de l'enseignement universitaire au regard du projet de formation, des exigences plus rigoureuses vis-à-vis de la qualité de la langue écrite et parlée et le niveau de culture générale, un système adéquat d'insertion professionnelle et une définition claire des compétences attendues des futurs enseignants et enseignantes.

Le champ de la formation continue n'échappe pas non plus au besoin de renouveau. Sa nécessité ne fait pas de doute. «L'évolution même de la société, les changements constants, de tous ordres, qui prennent place à l'école, les adaptations conséquentes qu'il faut apporter à nos connaissances, à nos comportements et à nos pratiques ont, depuis longtemps, fait la preuve de la nécessité d'une formation continue[1].»

Ici encore, les principales balises sont déjà posées: un perfectionnement axé sur l'utilité immédiate dans l'enseignement ainsi que des plans et des activités de perfectionnement requérant davantage la participation des enseignants et des enseignantes. On préconise aussi de privilégier la compétence du personnel enseignant dans la réalisation des activités de perfectionnement, d'assurer un meil-

1. Centrale de l'enseignement du Québec. *Réussir à l'école, réussir l'école*. 1991.

leur équilibre dans le contenu des activités de perfectionnement trop majoritairement axées sur les matières scolaires, au détriment de nouvelles réalités psychosociales ou psychopédagogiques devant lesquelles même l'enseignant ou l'enseignante de carrière se sentent souvent démunis.

Cette analyse de la situation invite à nous engager dans une révision en profondeur des orientations et des exigences devant assurer une formation initiale et continue de qualité. La société et le personnel enseignant fondent beaucoup d'espoir en ce domaine et des voies d'action concrètes seront mises en place à cet égard.

Réviser les exigences de la formation initiale

- ***Le Ministère est à réviser, en collaboration avec ses partenaires, les orientations, les principes directeurs d'une formation initiale de qualité ainsi que les compétences attendues des futurs enseignants et enseignantes à la fin de cette formation.***

La révision vient réaffirmer le caractère professionnel de l'acte d'enseigner, l'urgence de rehausser les critères d'admission à la formation et à la profession, principalement à l'égard de la maîtrise de la langue et d'une solide culture générale. Elle met également l'accent sur l'importance d'une formation pratique plus longue, mieux encadrée et qui prend ses assises dans un véritable partenariat entre l'université et le milieu scolaire. Elle préconise de plus un meilleur équilibre entre la formation réservée aux disciplines et celle qui touche les aspects psychopédagogiques et sociaux de l'éducation. Enfin, elle privilégie aussi une formation plus polyvalente des futurs enseignants et enseignantes.

Le Ministère entend mener à terme l'ensemble de ces travaux de révision d'ici la fin de l'année 1992-1993.

Mettre en place le Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement

Le ministère de l'Éducation a aussi procédé à la révision du processus d'approbation et de reconnaissance des programmes de formation à l'enseignement dans le sens recommandé par l'ensemble des partenaires.

- ***Le ministre a donc créé le Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement, affirmant ainsi clairement sa volonté de voir ses partenaires s'associer à lui et le conseiller dans l'exercice de la responsabilité qu'il a de reconnaître, à des fins de titularisation, les programmes de formation à l'enseignement.***

Cette formule permettra l'interaction autonome des responsables des milieux scolaire et universitaire en matière d'élaboration de programmes de formation. Le Comité aura donc principalement comme responsabilité d'agréer les programmes de formation à l'enseignement et de recommander au ministre de les reconnaître en vue de la titularisation.

Réviser les exigences de la titularisation

- ***Des modifications de fond seront apportées à l'actuel processus de probation et de certification des enseignants et des enseignantes jugé inefficace dans sa formule actuelle.***

Les travaux en cours portent à la fois sur un projet de renouvellement du système de titularisation et de probation ainsi que sur un meilleur encadrement et sur un meilleur soutien offerts aux nouveaux enseignants et enseignantes. Le Ministère s'emploie présentement à cette tâche et il devrait être en mesure, après les consultations d'usage, d'annoncer dès la présente année scolaire, ses orientations en ce domaine.

Adapter la formation continue

Dans le champ de la formation continue (perfectionnement, recyclage), de nombreux enseignants et enseignantes ont exprimé leurs attentes. Là aussi, de nouvelles façons de faire s'imposent.

- ***La réflexion entreprise au cours de l'année 1991-1992 conduira à la publication d'une politique du Ministère au cours de la prochaine année scolaire.***

Pour mener à bien ce dossier, on tiendra compte des balises fournies par les études récentes du Conseil supérieur de l'éducation et de la Centrale de l'enseignement du Québec, à savoir:

- un perfectionnement mieux intégré aux activités professionnelles;
- un perfectionnement maintenant un juste équilibre entre les matières scolaires, les connaissances et les habiletés psychopédagogiques et la connaissance des nouvelles réalités sociales;
- un perfectionnement davantage axé sur les besoins exprimés par les enseignants et les enseignantes et offert le plus près possible du lieu d'action: l'école;
- un perfectionnement faisant davantage appel à l'expertise des collègues.

Renouveler les connaissances, les habiletés et les attitudes se révèle particulièrement exigeant et urgent en certains domaines comme la formation professionnelle, l'adaptation scolaire et l'éducation des adultes. Ces champs d'enseignement devront faire l'objet d'une attention particulière dans l'élaboration de programmes et dans l'affectation de ressources.

De plus, si l'école ou l'équipe qui y travaille doit elle-même prendre en charge son plan de formation continue, le Ministère et les commissions scolaires devront offrir le soutien nécessaire au personnel de direction et au personnel enseignant pour qu'une telle prise soit possible. Depuis septembre 1992, le Ministère, en concertation avec les milieux scolaires touchés, mène des expériences pilotes en ce domaine.

Évaluer les enseignants en vue de leur développement professionnel

La formation continue est un moyen à prendre pour conserver ou améliorer sa compétence. Elle requiert donc que les enseignants et les enseignantes aient acquis l'habitude de déterminer leurs besoins tant sur le plan individuel que collectif et aient les ressources nécessaires pour le faire.

- ***À cet effet, le Ministère entend concevoir et expérimenter un cadre et des instruments d'évaluation des enseignants pour fins de développement professionnel.***

Le Conseil supérieur de l'éducation affirme que «[...]dans le renouvellement du contrat social, on ne pourra ignorer que la qualité de l'éducation appelle la mise en place de mécanismes reconnus d'évaluation[1]». Il estime que l'on devrait privilégier une évaluation institutionnelle, formative, participative et faite dans la perspective d'un développement professionnel. Le bien-fondé d'une telle approche n'est plus à démontrer et les propos de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) vont dans le même sens quand elle affirme que «[...]chacun et chacune doivent redéfinir leur propre contrat individuel et social en acceptant d'observer et d'évaluer leurs rapports avec le travail, avec les jeunes, avec les autres catégories de personnel[2]».

4. L'ENTRÉE ET LE CHEMINEMENT DANS LA PROFESSION

Donner un avenir à la profession

Selon une étude récente publiée à l'automne 1991 par la CEQ, il ressort que les enseignants et les enseignantes entretiennent une insatisfaction marquée face aux possibilités de promotion et de diversification dans leur cheminement de carrière. Ils se sentent peu valorisés et déplorent leur manque de mobilité tant horizontale que verticale. Sous un autre aspect, plus inquiétant encore, un pourcentage important d'entre eux, près de 20 p. 100, se disent désabusés, démotivés et sans ressources de soutien pour s'en sortir. Par ailleurs, au-delà des critiques émises à l'égard du système de probation lui-même, les nouveaux enseignants et enseignantes se disent souvent défavorisés en ce qui a trait à la tâche et aux conditions de travail, de soutien et d'encadrement durant leurs premières années d'expérience. Plusieurs travaillent dans le système de trois à cinq ans avec un «statut précaire» ou à temps partiel. De plus, nous connaissons peu ou mal la situation de l'emploi en éducation. Les futurs candidats et candidates à l'enseignement s'y orientent souvent sans trop savoir ce qui les attend et en trop grand nombre dans certains champs d'enseignement. Enfin, l'excellence sous toutes ses formes n'est pas toujours suffisamment reconnue et soulignée.

---

1. Conseil supérieur de l'éducation. *Rapport annuel 1990-1991*.
2. Centrale de l'enseignement du Québec. *Réussir à l'école, réussir l'école*. 1991.

Le Conseil supérieur de l'éducation avance que «le renouvellement du contrat social ne serait pas complet si l'on ne se préoccupait pas de donner un avenir à la profession enseignante[1]». Pour la CEQ, il ne fait pas de doute que le cheminement de carrière de l'enseignant ou de l'enseignante présente de nombreuses difficultés. En ce sens, elle propose trois axes de développement: «[...]la recherche d'une mobilité professionnelle volontaire accrue, l'aide à la réorientation de carrière et l'aménagement des dernières années de la vie active[2]».

Connaître mieux la situation de l'emploi en éducation

Il nous faudra, au cours des quinze prochaines années, remplacer environ la moitié du personnel enseignant, soit au-delà de 30 000 personnes. Par ailleurs, on sait aussi que «le recrutement ne dépassera pas 3 000 personnes par année, même lorsque les cohortes les plus nombreuses commenceront à quitter[3]». En outre, on admet que, si le rythme de formation se maintient, près de 60 000 étudiants et étudiantes se seront inscrits à des programmes de formation à l'enseignement pendant cette même période. Toutes ces données laissent perplexes. Dans un tel contexte peut-on parler de pénurie? Doit-on envisager des mesures incitatives? En quels domaines? Dans quelles régions? Y a-t-il lieu d'opter pour un redressement rigoureux de la qualité des candidats et candidates par un resserrement des conditions d'admission? Comment se comporteront les milliers d'aspirants et d'aspirantes qui n'ont pas encore trouvé d'emploi?

- ***Ces interrogations et d'autres tout aussi importantes doivent inciter les partenaires scolaires, syndicaux et universitaires à se concerter en vue de réaliser, dès 1992-1993, des études sur la situation de l'emploi en éducation: prévision de besoins en personnel enseignant selon les régions, les disciplines à enseigner et les secteurs d'enseignement, en tenant compte de l'évolution démographique et des encadrements pédagogiques.***

Munis de ces données et des autres comprises dans les différentes mesures qui précèdent, les partenaires seraient mieux équipés pour publier un ensemble de renseignements susceptibles de mieux faire connaître la profession et d'y attirer des candidats et des candidates de haut calibre.

Accueillir et accompagner le nouveau personnel enseignant

L'enseignant ou l'enseignante, en début de carrière, connaît des difficultés particulières. Mis à part le processus de probation qu'il faut revoir dans son entier, il est malheureusement reconnu que les premières années d'enseignement se déroulent souvent dans des conditions difficiles (tâches incomplètes, groupes difficiles, classes plus nombreuses, statut précaire, temps partiel, etc.). Un nombre croissant d'États américains et de provinces canadiennes sont à repenser et à mettre en place des mécanismes d'accueil et d'encadrement particulier au bénéfice des enseignants et des enseignantes qui en sont à leurs premières années

1. Conseil supérieur de l'éducation. *Rapport annuel 1990-1991*.
2. Centrale de l'enseignement du Québec. *Vieillissement et condition enseignante*. 1991.
3. Ministère de l'Éducation. *Le vieillissement du personnel enseignant québécois*. 1991.

d'enseignement. Certains milieux scolaires sont déjà à la recherche de solutions face à ce problème.

- ***Dans le cadre du processus de révision du système de probation, les partenaires sont invités à se montrer ouverts et inventifs quant à la mise en place de formules visant une meilleure insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.***

Conséquemment à cette voie d'action, les partenaires devront aussi s'entendre pour mieux encadrer le taux d'utilisation d'enseignants et d'enseignantes à statut précaire ou à temps partiel, statut qui touche particulièrement le personnel débutant. La situation de ces personnes est particulièrement préoccupante en raison de la tendance qu'elle a à s'accentuer, ainsi que de l'insécurité et de la démotivation qu'elle entraîne au sein des équipes-écoles. Il ne fait pas de doute que «la précarité dans l'emploi est un facteur supplémentaire d'anxiété [...] et que le manque de stabilité est souvent vécu comme un grand sentiment d'injustice[1]».

Améliorer le cheminement de carrière

- ***Les partenaires devront tout mettre en oeuvre pour déterminer et instaurer des façons de faire et des mécanismes de gestion de l'emploi et du personnel enseignant qui favorisent la mobilité professionnelle volontaire de type horizontal ou vertical.***

L'expérience et les connaissances acquises par nombre d'enseignants et d'enseignantes pourraient certes être mises à profit dans des domaines comme la supervision pédagogique, l'encadrement des jeunes, le soutien aux futurs enseignants et enseignantes ou à ceux et celles qui entrent dans la profession, la préparation à la fonction de conseillers pédagogiques, de direction d'école, etc.

Les résultats des travaux qui seront menés au regard du réaménagement de la tâche pourront aussi contribuer à l'amélioration de la situation.

Résoudre les difficultés de cheminement dans la carrière

Si un grand nombre d'enseignants et d'enseignantes militent en faveur d'un cheminement de carrière plus diversifié, d'autres s'y sentent très mal à l'aise, ou ne s'y sentent tout simplement plus à leur place. «L'importance du groupe des désabusés (19,2 p. 100) doit convaincre de l'urgence de mesures permettant à ces enseignants et à ces enseignantes de "refaire le choix de l'enseignement" ou, à défaut, de pouvoir s'orienter dans des conditions décentes vers une autre carrière[2]».

- ***Les partenaires sont donc invités à se concerter dans les meilleurs délais, afin d'offrir au personnel enseignant en difficulté de cheminement tout le soutien dont il a besoin.***

---

1. *Raccrocher l'école*. Allocution de M. Luc Savard, président de la FECS, au moment de la rencontre sur la réussite scolaire. Janvier 1992.
2. Centrale de l'enseignement du Québec. *Vieillissement et condition enseignante*. 1991.

L'action est d'autant plus à notre portée, qu'il serait possible en ce domaine, de tirer meilleur profit des expériences déjà réalisées par un certain nombre de commissions scolaires.

Si tout n'est pas toujours rose, nombreuses sont, en revanche les occasions de réussite, d'engagement personnel à l'égard de changements durables et de manifestations d'excellence. Peut-être néglige-t-on trop souvent de souligner publiquement et de façon tangible ces réussites et ces pratiques d'excellence du personnel enseignant et des équipes-écoles. Souligner l'excellence, c'est redorer le blason d'une profession et d'une institution (l'école) trop souvent décriées. Des commissions scolaires, des associations professionnelles et des syndicats, s'en font déjà un point d'honneur. Le Ministère le fait également et de diverses façons. Même si la valorisation publique peut s'avérer un moyen délicat et parfois controversé, elle a ici sa place, à condition, bien sûr, que les voies d'action qui précèdent n'aient pas été négligées parce qu'elles sont, chacune à leur façon, déjà synonymes de reconnaissance professionnelle.

Promouvoir la profession

- ***Il convient donc que les partenaires se concertent dans la réalisation, au cours des trois prochaines années (1992-1995), de campagnes de promotion dans le but d'expliquer et de valoriser le rôle social de l'enseignant ou de l'enseignante et sa contribution à l'évolution de la société québécoise.***

Ici, plus qu'ailleurs, la concertation est le mode d'intervention à privilégier. Si on se fie au passé, les activités de promotion effectuées de façon isolée ont le plus souvent été reçues avec une certain scepticisme.

Reconnaître l'excellence

À la reconnaissance rattachée au rôle des enseignants dans la société, devra se greffer un témoignage public de l'excellence et de l'engagement de certains membres de la profession et de certaines équipes-écoles dans la réussite éducative et dans l'amélioration et le maintien d'un climat de vie stimulant et enrichissant pour les élèves.

- ***Aussi, les autorités scolaires, les syndicats et les associations professionnelles d'enseignants et d'enseignantes sont-ils invités, si ce n'est déjà fait, à mettre en place des mécanismes destinés à reconnaître les meilleures réalisations et les engagements durables. De son côté, le Ministère conviendra, avec ses partenaires, des meilleures façons de s'associer à cette reconnaissance sociale.***

CONCLUSION

Pour réaliser les voies d'action:

Le présent projet destiné à renouveler et à valoriser la profession d'enseignant et d'enseignante devrait facilement permettre d'atteindre un consensus. Son contenu est tiré, dans une très large mesure, des nombreux avis acheminés au ministre par les différents partenaires au cours des dernières années. Les titres de la bibliographie sont éloquents à ce sujet.

Le partenariat

De plus, il est entendu, dès le départ, que l'élaboration et la réalisation des différentes voies d'action ainsi que leur évaluation doivent obligatoirement passer par la voie de consultations élargies et du partenariat.

L'engagement de tous les partenaires

Aussi, la réalisation du présent projet ne sera possible qu'avec l'engagement très actif des milieux scolaire, syndical et universitaire dans la mise en place de plans locaux et nationaux propres à atteindre l'objectif visé. C'est en ce sens qu'il faut recevoir et comprendre les nombreux appels à la collaboration et à la concertation de tous les partenaires, formulés tout au long du document. C'est là le plus sûr moyen de réaliser l'ensemble des voies d'action, en toute cohérence et en toute complémentarité. Peut-être est-ce là aussi le plus sûr moyen de procéder au renouvellement du contrat social dont parle le Conseil supérieur de l'éducation. Nous sommes à un moment privilégié, les indices de concertation sont nombreux et tous les partenaires se rejoignent dans la volonté de revoir les règles du jeu et d'humaniser le système pour «redonner un avenir à la carrière enseignante, vécue individuellement et collectivement[1]». Mais, pour atteindre cet objectif, le Conseil ajoute qu'il faudra être «soucieux de gérer cette carrière depuis une entrée réussie jusqu'au vieillissement serein dans la pratique[2]».

La volonté de gérer la carrière enseignante

Gérer la carrière, c'est d'abord se préoccuper de la formation initiale des futurs enseignants et enseignantes, de leur entrée en fonction, puis de leur formation continue. C'est aussi se montrer vigilant quant à la précarité dans l'emploi, assurer une plus grande mobilité, reconnaître la compétence et l'expertise du personnel enseignant dans des mécanismes de participation véritable et se préoccuper des cheminements de carrière difficiles. C'est aussi reconnaître socialement l'engagement et l'excellence.

On ne prétend pas avoir traité ici l'ensemble des difficultés liées à la profession. On en cerne tout de même l'essentiel et on propose un ensemble de mesures susceptibles d'aider les enseignants et les enseignantes à mieux «réussir l'école» et ainsi à mieux assurer la valorisation de leur profession et leur reconnaissance professionnelle et sociale.

---

1. Conseil supérieur de l'éducation. *Rapport annuel 1990-1991*.
2. *Ibid.*

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES CONSULTÉS

- **ASSOCIATION CANADIENNE D'ÉDUCATION.**
  - **La reconnaissance accordée au personnel**. 1988.
  - **Les écoles canadiennes: Bilan.** 1990.

- **ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES DOYENS ET DOYENNES POUR L'AVANCEMENT DES ÉTUDES ET DE LA RECHERCHE EN ÉDUCATION.**
  - Mémoire présenté au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science sur le développement du secteur de l'éducation dans les universités. Juin 1990.

- BISAILLON, Robert. **La réussite éducative de chaque élève: une responsabilité partagée**. Allocution prononcée à la Rencontre sur la réussite scolaire. Janvier 1992.

- CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC.
  - **Faire l'école aujourd'hui**. 1988.
  - **Organisation du travail et santé mentale chez les enseignants et les enseignantes du secondaire**. 1991.
  - **Vieillissement et condition enseignante**. 1991.
  - **Réussir à l'école, réussir l'école**. 1991.

- COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL.
  - **La formation pratique des futurs enseignants**. 1989.

- COMMISSION D'ÉTUDES SUR LES UNIVERSITÉS.
  - **Rapport du Comité d'étude sur la formation et le perfectionnement des enseignants**. 1979

- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION.
  - **Les éducateurs dont les élèves ont besoin à l'école**. 1980.
  - **La condition enseignante**. 1984.
  - **Vers des aménagements de la formation et du perfectionnement des enseignants du primaire et du secondaire**. 1984.
  - **Apprendre pour de vrai: témoignages sur les enjeux et les conditions d'une formation de qualité**. 1985.
  - **Pour le renouvellement et le ressourcement du personnel enseignant**. 1985.
  - **L'admission et la pratique de l'enseignement**. 1988.
  - **La profession enseignante: vers un renouvellement du contrat social**. 1991.
  - **Enseigner, qu'en disent les profs?** 1991.

- CONSEIL DES UNIVERSITÉS.
  - **La formation des maîtres au Québec**. 1984.
  - **Le secteur de l'éducation dans les universités**. 1987.
  - **Le développement du secteur de l'éducation**. 1988.

- DE LANSHEERE, Vivianne. **Des compétences minimales pour l'enseignement secondaire**. *Prospectives*, vol. XVII, N° 1, p. 41 à 50.

- FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC.
  - **Formation et perfectionnement des maîtres: agissons sans tarder**. Octobre 1988.

- FORUM ENTREPRISES-UNIVERSITÉS. **Nous accomplir: apprendre pour l'avenir**. 1991.

- GRÉGOIRE, Réginald. **Les compétences à acquérir par les enseignants et les enseignantes durant leur formation**. Direction de la recherche. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. 1990.

- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION.
  - **Enseigner au Québec. Formation et titularisation**. (Projet de politique). 1979.
  - **Les enseignantes et enseignants du Québec: vécu professionnel, tâche et milieu de travail**. 1980.
  - **Le vieillissement du personnel enseignant québécois**. 1991.

- PAGÉ, Lorraine. Notes pour une allocution prononcée à la rencontre sur la réussite scolaire. Janvier 1992.

- PERRON, Madeleine.
  - **La formation des maîtres dans l'éducation, 25 ans plus tard! Et après?** IQRC, 1990, p. 369-392.
  - **Vers un continuum de développement professionnel des enseignants**. Recherche effectuée pour le ministère de l'Éducation. 1991.

Le présent document s'inscrit dans la suite
des Orientations 1991-1993, parues en septembre 1991
sous le titre *Notre force d'avenir : l'éducation*.

Déjà paru dans la présente collection :

La formation à l'enseignement secondaire général : Orientations et compétences attendues

La réussite pour elles et eux aussi

Chacun ses devoirs

Pour une langue belle

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

69-20